用友 yonyou | 薪福社 xinfushe.com | 盈海咨询 YINOCEAN 联合出品

金融行业

社会化用工研究报告（2020）

VISIT…

LANZAROTE Caliente.com

扫码免费领取资料

房中术(www.nblax520.com)专注于男性增大增粗增长、阳痿、早泄、壮阳、延时、强肾、回春、健身。女性缩阴、丰胸、减肥、化妆、瑜伽、保养、产后修复、盆底肌锻炼。两性健康,夫妻按摩,房中术,性姿势,性技巧,性知识等

更多免费教程：英语学习，技能提升，PS 教学，投资赚钱，音乐教程，口才教学，情商提升，风水教学，心理学，摄影知识，幼儿学习，书法学习，记忆力提升等等......

扫码加微信lax988988领取资料

==

全站课程下载

课程不断增加

本站现资源容量已超 10T

入群联系 QQ：167520299 或添加微信：1131084518（备注 学习）

阳痿早泄训练
皇室洗髓功视频教学
女人驻颜术
泡妞约炮万元课程
足疗养 SPA 教材
玉蛋功
马氏回春功
房中术张丰川
哲龙全套视频
增大盼你增大
国际男优训练
亚当德永早泄训练
洗髓功真人内部
皇室养生绝学道家洗髓功
【铁牛人会员课】男人必备技能，理论讲解
实战高清视频
随意控制射精锻炼 视频+图片+文字
价值 1440 元第一性学名著<素女经房中养生
宝典视频>12 部
洗髓功修炼方法视频教学
陈见玉蛋功视频教学 女性缩阴锻炼
男性自然增大增长指南
强性健肾保健操 1-4
道家强肾系统锻炼功法
马氏回春功
12 堂课，全面掌握男性健康问题 让你重燃自信
联系微信：1131084518

1、东方性经
2、印度 17 式
3、口交技巧 3 部
4、港台性姿势 3 部
5、365 性姿势 6 部
6、泰国性爱密经 17 式
7、花花公子性技巧 6 部
8、阁楼艳星性技巧 7 部
9、古今鸳鸯秘谱全集 7 部
10、夫妻爱侣情趣瑜伽 2 部
11、古代宫廷性保健系列 14 部
12、汉唐宋元明清春宫图真人
13. 柔软性爱宝典 日本 9800 课
14. 李熙墨 3999 全套课
15. 妖精性爱课 2888
16. 李银河全套性课
17. 领统统性课
18. 德勇男性篇
19. 德勇男性篇
20. 缓慢性爱
21. 亚当多体位搭配篇
22. 亚当多体位结合篇
23. 德勇克服早泄讲座练习
24. 德勇以女性为中心得爱抚
25. 加藤鹰接吻爱抚舌技
26. 加藤鹰指技
27. 加藤鹰四十八手入门
28. 佐藤潮吹教学
29. 佐藤男人体能锻炼+保健品介绍
30. 佐藤男人早泄对抗训练
31. 阿拉伯延时训练
32. 田渊正浩秘籍
33. 异性性快感集中训练教学
34. 自我愉悦锻炼密宗
35. 铁牛全套延时训练课
36. Pc 机锻炼真人视频教学
37. 印度性经全集 8 部
38. 21 世纪性爱指南
39. 香蕉大叔男女训练馆全套
40. 中美真人性治疗教学+理论
41. 女性闺房秘术
42. 幸福玛利亚性课
43. 陈见如何释放性魅力征服
44. 性爱技巧讲座全套
45. 性爱秘籍全套
46. 性爱误区讲座
47. 性病讲解大全
48. 性博士讲座合集
49. 性健康和性高潮合集
50. 性教育讲座合集
51. 性能力课堂合集
52. 性生活问题解析合集
53. 意外怀孕和避孕处理课堂
54. 性感地带探索
55. 性技巧讲座
56. 性健康与性卫生讲座
57. 性生活专家答疑
58. 性心理与性道德合集
59. 性爱宝典合集
60. 性爱技巧合集
61. 完美性爱演示
62. 完美性爱技术讲解
更多精品等你来解锁哦............

目录

01 研究设计回顾 -- 02

1.1 研究背景回顾

1.2 研究目的回顾

1.3 项目执行回顾

1.4 报告阅读说明

02 企业端研究详细发现 -- 07

2.1 企业篇

2.1.1 企业社会化用工现状

2.1.2 企业社会化用工类型及招聘渠道

2.1.3 企业社会化用工原因

2.1.4 企业社会化用工需求与痛点

2.1.5 企业社会化用工期待

03 合作者研究详细发现 -- 27

3.1 合作者篇

3.1.1 合作者从业现状

3.1.2 合作者应聘渠道

3.1.3 合作者从业原因

3.1.4 合作者从业需求与痛点

3.1.5 合作者从业期待

04 社会化用工趋势解读 -- 38

第一章

研究设计回顾

研究背景回顾

1

近几年新兴的互联网平台用工呈现**去企业化、去劳动关系化、去保障化、去集体化趋势**，比如滴滴、美团等

2

企业为了解决招聘难、管理难、社会保险成本高等问题，开始探索**自建用工平台**，开发利用企业外部人力资源，降低用工成本，扩大产品和服务销售范围。人们将这种营销领域新的用工方式与滴滴司机、美团骑手等统称为社会化用工

3

基于劳动力与资本关系发展的历史进程，以及现阶段组织用工方式呈现出的以上新变化，资本整合劳动力的方式变的多元化，直接表现为组织的**用工形式从正规雇佣向非正规雇佣方向转变，社会化用工方式开始出现并迅速发展，甚至将带来社会化用工形态的历史性变革**，从而成为当下人力资源领域新的研究课题和商业应用领域的新业态

研究目的回顾

为明确社会化用工在金融领域的应用现状及趋势，本次调研邀请了该模式下的供需双方进行访问，分别是采用替代性工作安排企业的管理/运营人员、灵活就业的合作者。两类人群的访问目的分别是：

管理·运营层

了解企业采用各种替代性工作安排方式的原因、模式、效果以及存在的问题，并通过对替代性工作安排方式的系统研究，深入了解企业实施社会化用工的基本情况以及企业采用社会化用工模式的动机；实施社会化用工岗位和工作的基本特征；社会化用工对企业组织绩效的影响；企业对社会化用工合作者的管理；了解企业实施社会化用工模式以来存在的困境和风险点；社会化用工模式对劳动者的影响等。帮助企业解决在实施替代性工作安排方式过程中人与组织存在的各种问题，从而促进企业组织经营绩效的提升

合作者

了解合作者的基本特征、类型、来源渠道以及相应的合作动机；合作者的工作质量、工作条件、工作生活满意度、工作认同、劳动情绪等情况；合作者的人力资本、社会资本等在社会化用工中的作用；合作者的职业发展规划以及可预见的困难；是否期望从非正规雇佣转为正规雇佣以及相应的原因

研究设计回顾

How

执行方式

一对一深访 + 问卷调查

12个管理 / 运营层深访
10个合作者深访
11份人力资源问卷

Who

被访人群

管理 / 运营层 + 合作者

管理或运营层
- 用工企业管理层
- 用工企业运营层
- 目前处于替代性工作安排状态的合作者

Which

研究行业

金融

银行
保险
理财
P2P
支付
证券
基金
小贷
贵金属

Where

执行城市

全国4个城市

北京
上海
广州
贵阳

When

执行周期

历时 3 个月

项目准备：2 周
调研执行：8 周
报告输出：2 周

报告阅读说明

报告说明

- 本报告包含 4 个部分：研究设计回顾、企业端研究详细发现、合作者研究详细发现及社会化用工趋势解读
- 所有发现均基于22个定性样本及11个定量样本分析

概念 / 固定用词说明

- 替代性工作安排（Alternative work arrangements）：主要是指企业与劳动者之间建立传统雇佣方式之外的一切用工方式
- 社会化用工:是非劳动关系用工模式的统称，包括劳务派遣、业务外包、合作和合伙等用工模式，属于替代性工作安排概念下的一个分支概念
- 企业：指替代性工作安排（含社会化用工）企业
- 客户：指用工企业的甲方
- 合作者：替代性工作安排工作人员（含社会化用工）
- 第三方公司：包含劳务派遣公司、业务外包公司、人力资源公司

用友 yonyou 薪福社 xinfushe.com

第二章

企业端研究详细发现

本次调研企业现状

- 多数细分领域及企业营收稳步增长，社会化用工岗位占比较高：

  证券、理财、贵金属投资、支付、小贷等行业社会化用工岗位占比非常高

  基金、银行和P2P行业社会化用工岗位占比较低

P2P

- **北京某P2P贷款公司：** 19年营收一千亿，大约3万员工，10-15%灵活用工
- **广州某P2P贷款公司：** 19年营收累计成交253亿，大约350位员工，5%社会化用工岗位

保险

- **北京某保险公司：** 19年营收100亿，100多位员工
- **广州某保险公司：** 广州分公司19年营收8千万，有5000多位员工

贵金属

- **广州某投资公司：** 营收500-1000万左右，行业中上游企业，员工150人左右，平时40%社会化用工岗位，寒暑假扩大社会化用工岗位至60%

证券

- **上海某证券公司：** 一般3000万左右营收，42位员工，全日制只有12人

用友 yonyou 薪福社 xinfushe.com

用友 yonyou 薪福社 xinfushe.com

支付

- **北京某支付代理公司**：2018年营收100万，只有自己是固定员工，目前的业务也只有自己一个人在做
- **贵州某POS机代理公司**：2019年流水80亿，利润12亿左右，员工100人，社会化用工岗位70%左右

小贷

- **广州某贷款公司**：19年成立，每年营收1.45亿，员工300人，200多是社会化用工岗位

理财

- **北京某金融公司**：北京公司19年营收100亿，60+员工全国市场部40名全职员工，70-80个社会化用工岗位

基金

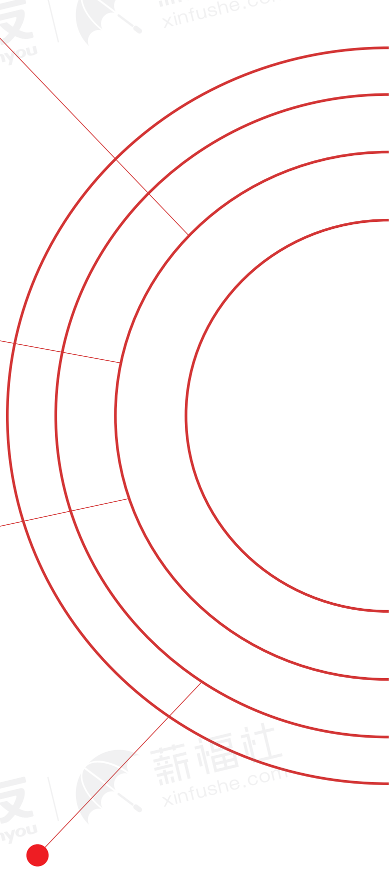
- **上海某基金公司**：19年营收200亿，400人左右，社会化用工岗位占比5-10%

银行

- **北京某银行**：信用卡人员70%+为社会化用工岗位人员，除去信用卡人员，社会化用工占10-15%

企业社会化用工部门

- 企业社会化用工的部门遍布在行政部门、人事部门、财务部门、业务部门和市场部门/营销部门。其中，社会化用工部门主要集中在业务部门、市场部门/营销部门；行政部门、人事部门、财务部门，则第三方公司合作与社会化用工并存



P2P

• CEO

人力资源、财务部、市场部、业务部、项目部、行政部、信息部、安全管理部、客户运营部、法律部、风险政策部、采购部、技术研发部

保险

• 总经理

银行保险部、营销部、培训部、运营部、行政部、财务部、个人销售管理部、理赔部

贵金属

• 总经理

销售部、行政部、培训部

证券

• 总经理

销售部、财务部、交易部、风控部、办公室

用友 yonyou 薪福社 xinfushe.com

用友 yonyou 薪福社 xinfushe.com

支付

• 董事会/总经理

行政部、财务部、营销部、市场部、电商部

小贷

• 总经办

市场部、人事部、行政部门

理财

• 经理

业务部、市场部、政府公关部

基金

• 产品部、法务部、财务部、人事部、市场品牌中心、海外事业部、培训部

银行

• 股东大会/董事会/行长

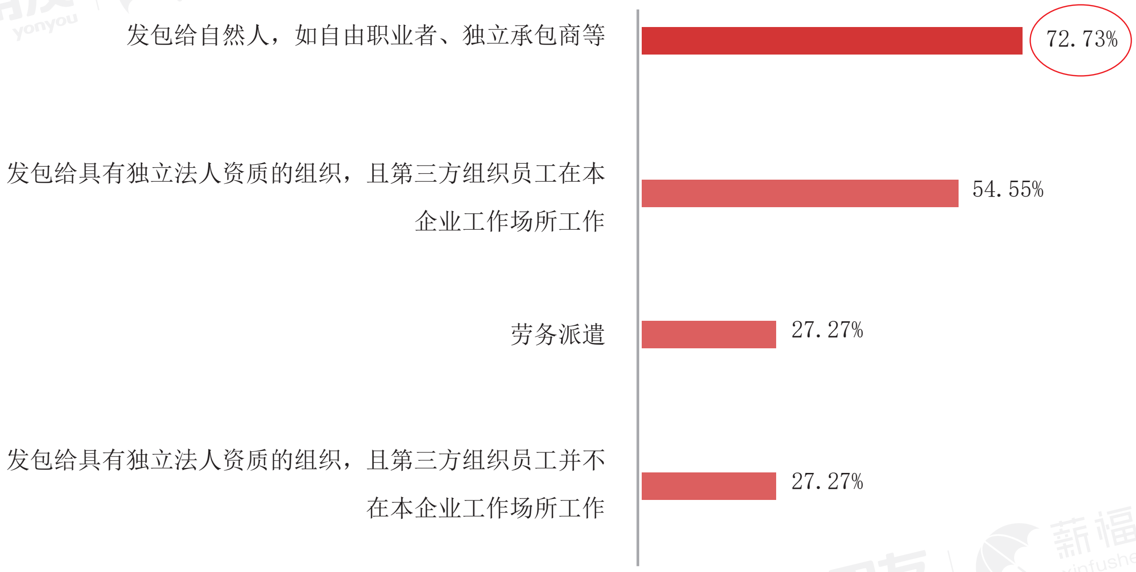
营销部、风控部、运营部

注：红色部门表示社会化用工较多的部门

金融企业社会化用工情况

- 整体来看，金融企业采用社会化用工的形式多种多样

企业社会化用工模式



不同细分行业社会化用工模式

- 在金融行业细分领域中，采用社会化用工的非常多，几乎涵盖所有参与调研的细分领域，其中与独立自然人合作的社会化用工模式覆盖了大部分细分领域

金融行业各细分领域社会化用工模式比例

	P2P	保险	贵金属	基金	理财	小贷	证券	支付	私人控股	外商控股
劳务派遣	50%	50%	---	---	---	100%	---	---	30%	---
发包给具有独立法人资质的组织，且第三方组织员工并不在本企业工作场所工作	50%	---	---	100%	100%	100%	100%	50%	60%	---
发包给具有独立法人资质的组织，且第三方组织员工在本企业工作场所工作	50%	---	---	100%	---	100%	---	---	30%	---
发包给自然人，如自由职业者、独立承包商等	50%	50%	100%	---	100%	100%	100%	100%	70%	100%

社会化用工对原本雇佣关系的影响

- 社会化用工确实在一定程度上导致正式在编员工数量的减少
- 但是，社会化用工对原有的企业雇佣关系产生了积极影响：
  - ✔ 企业平台化，提高管理灵活度以及管理效率
  - ✔ 高创收人才的引入，提高人均产能
  - ✔ 激发现有雇佣员工的工作积极性
  - ✔ 缩短新员工入职的磨合期，提高工作效率

对雇佣关系的影响

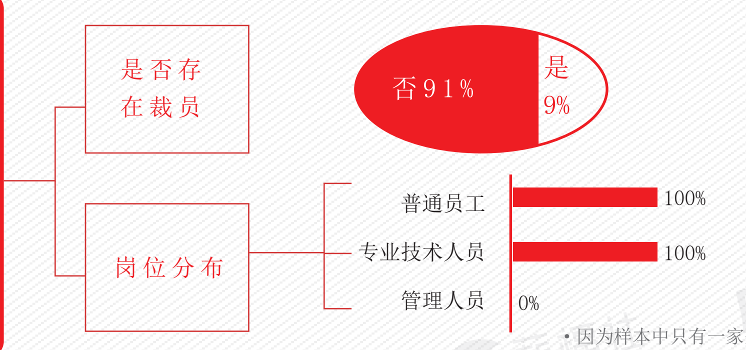
• “银行会考核我们的人均产能，所以对正式人员的数量是有控制的。”

—北京某银行　运营总监

• “我们引进的兼职人员用的还挺顺手，效益也挺高，产出率也高，后面就直接把雇佣的全部替换了非雇佣的。”

—上海某证券公司　运营总监

近三年公司因业务外包导致的裁员情况



• 因为样本中只有一家企业有裁员的情况，所以占比是100%

用友 yonyou 薪福社 xinfushe.com

金融企业社会化用工类型解析

- 在金融行业中，社会化用工比例较高。结合用工原因，我们发现根据合作者与企业核心利益的强弱关系可以把用工类型分为4类：基础外包型、成本控制型、利益共享型、价值驱动型
- 同时，金融行业各细分领域的用工类型高度重合

与核心利益的关系：弱 → 强

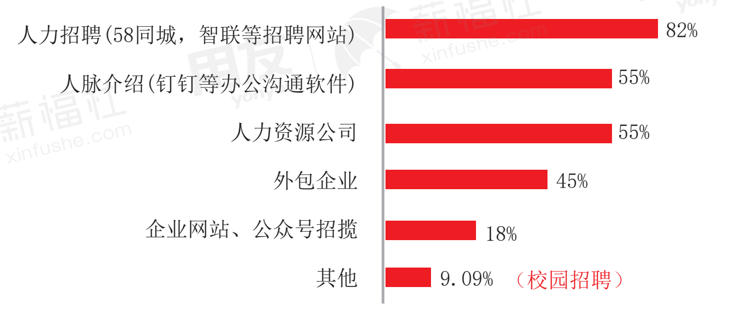
类型	说明	集中企业类型	用工类型
基础外包型	将公司不固定使用的劳务或简单重复性工作外包出去	银行 P2P 证券 基金	保安、保洁、派单员
成本控制型	部分不固定需要的技能人员，用工成本高，按项目外包出去	银行、保险、基金、证券、贵金属、P2P	数据录入处理、档案管理、柜员、电话销售、人事、财务、行政、培训师
利益共享型	利用灵活人员数量，向外广泛扩展业务，互利共赢	银行、保险、理财、基金、证券、支付、P2P、贵金属	合伙人、代理人、催收员、销售、项目经理、理财顾问
价值驱动型	利用灵活人员的经验、技能完成核心业务	理财	公关顾问

用友 yonyou 薪福社 xinfushe.com

社会化用工人员招聘渠道

- 招聘网站、人脉介绍和人力资源公司是企业使用的最主要的三大招聘渠道
- 其中人脉介绍和招聘网站是独立自然人的主要招聘渠道
- 在访谈中，我们进一步发现，招聘渠道因用工类型的不同也会有差异
  - ✔ 基础外包型的基础性用工需求主要通过第三方公司输送
  - ✔ 价值驱动型属于高阶用工需求，倾向于通过人脉、圈层招聘
  - ✔ 成本控制和利益共享型的用工招聘渠道，因企业类型及用工规模的差异而不同
  - ✔ 基金、理财、保险、证券、贵金属以及支付行业，通过人脉和招聘网站完成招聘的比例较高

社会化用工人员来源渠道



渠道情况	主要特征
“信用卡这个行业外包已经比较成熟了，有很多家。所以我们也是外包。” -北京某银行 运营总监	用工规模大，素质要求不高（基础外包型）采用第三方公司招聘
“在高端人群方面，客户介绍比较多，另外我的好多同事、领导，更高端一些，他们上EMBA课程，通过校友来认识很多这方面的人才。” -北京某金融公司 市场部总监	靠人脉拓展业务（利益共享）
“有一些组长，他们自己有亲戚或者刚毕业的实习生，想做一些兼职，就介绍来了，没什么成本。” -广州某保险公司 运营总监	不需额外花费，控制成本

社会化用工招聘渠道选择的考虑因素

- 在招聘社会化用工人员时，招聘效率是各企业选用招聘渠道的重要考虑因素，包括：岗位要求、人数和时效性

综合考虑因素

招聘效率（岗位要求、人员素质、数量）、人员稳定性、招聘成本、时效性、渠道口碑/资质、用人责任/风险

最看重的因素

岗位要求、人数

“像培训师这类，我们会从相关的学校里找，这样效率更高。”

—广州某保险公司 运营总监

“一些高端的人才，我们需要一些高端人群的渠道，比如顾问，我们都是通过商学院、媒体公司来找的。”

—北京某金融公司 市场部总监

时效性

“多数我们是劳务派遣来的，有些时候，依然有用工缺口，我们就自己找一些。”

—广州某贷款公司 副总经理

- 不同用工类型对于渠道的考虑因素差异：

基础外包型

- 注重时效性、上岗速度快、保证到岗数量
- 规避用人风险

成本控制型

- 注重人员素质，时效性，保质保量完成工作

利益共享型、价值驱动型

- 人员素质、资源规模和质量

社会化用工渠道招聘成本

- 企业的社会化用工人员招聘成本：
  - ✔八成金融企业的人均招聘成本不足300元
  - ✔100-200元的占36.3%
- 第三方公司通过派遣员工的薪水抽成方式获取收益，因此，对用工企业来说，独立自然人的招聘成本稍高于第三方合作用工

渠道	成本产生形式	费用
人脉介绍(关系圈)	感谢红包	几百到1000不等
人员招聘（58、校园）	网络平台：网站付费 校园招聘：组织费用，如：场地、交通、人员	网站推广2-5万 校园招聘2000-3000元/场
企业网站/公众号招揽	N/A	零成本
外包企业	按项目外包，企业自行收取	零成本
人力资源公司	按人头收费，企业自行抽取佣金	零成本（费用是在派遣员工身上抽取的）

社会化用工人员人均获取成本

金额	50元以下	50-100元	100-200元	200-300元	300-400元	400-500元	500元以上
占比	18.2%	9.1%	36.3%	18.2%	9.1%	9.1%	0%

- 外商控股公司招聘成本，低于私人控股企业。（原因与其用人岗位要求相关）
  - ✔私人控股（均值）：203元
  - ✔外商控股（均值）：50元以下

社会化用工人员的流动性

- 整体而言，金融领域的社会化用工人员稳定性一般
- 独立自然人的稳定性稍差于第三方公司合作用工，尤其是利益共享型的岗位（如销售）流动性相对较大，基本上以月为流动周期

	流动性	流动性产生的原因	挽留政策
基础外包	中	● 岗位因素 外来人口多，具有强流动性； 从业门槛低，工作辛苦，可替代性高，职业发展可预见，薪资低 ● 合作方式因素 第三方公司渠道居多，对人才有一定约束力，流动性中等	• 激励性挽留政策： 升职 签订劳动合同 提供职业发展机会 i.e.培训、考证增加 福利 • 强制性挽留政策： 延迟发放合作者工资
成本控制	中		
利益共享	大	● 岗位因素 项目制合作，合作完毕，相应关系也解除 ● 合作方式因素 自然人追逐利益最大化，选价高者服务	
价值驱动	小	● 岗位因素 多一种渠道多一个机会，即使长时间没有合作也不会放弃该渠道	

“完成每天与月度任务，奖金2000元。或者技能PK，胜者可以赢取礼品。”

—贵州某POS机代理公司 副总经理

“会发年底奖金。与正式员工这方面的待遇是一样的。”

—北京某P2P贷款公司 IT运营部门总监

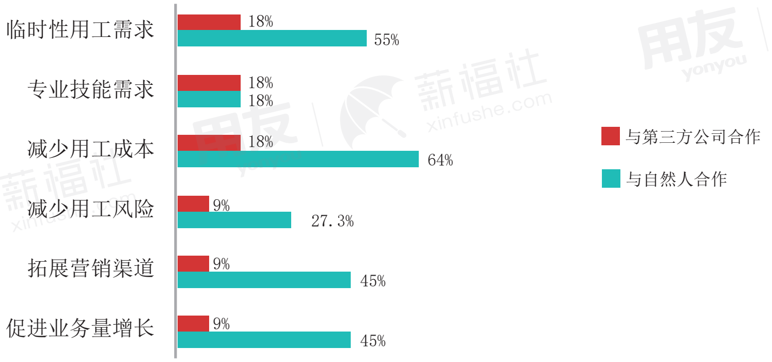
“工资都是下月才发，不发当月。”

—北京某P2P贷款公司 IT运营部门总监

金融企业使用社会化用工的原因

- 使用第三方合作用工的原因主要是：临时性用工需求、专业技能需求和减少用工成本
- 直接与独立自然人合作的原因主要是：减少用工成本、临时性用工需求、扩展营销渠道和促进业务量增长

企业与第三方公司合作/与独立自然人合作的原因



原因情况	主要特征
“我们有些是项目上的合作，项目是短期的，结束后他们就撤了。” —北京某P2P贷款公司 IT部门总监	阶段性、临时性用工
“如果企业加大固定人员的使用，我们基本保障的东西可能负担比较高。这些人员（销售）淘汰率比较高。我们主要考虑成本的降低。” —贵州某POS机代理公司 副总经理	减少雇佣人员社保、福利等成本支出
“银行考核我们的人均产能。像柜员，我们只有几个在编名额，其他的就只能通过劳务派遣的方式。” —北京某银行 运营总监	需要专业人才技能，同时无法提供固定编制
“项目慢慢有起色，我就找一些兼职，和我一块做这个。” —北京某支付代理公司 总经理	资源延展、拓展营销渠道、促进业务量增长

社会化用工的原因 – 样本企业类型差异

- 临时性用工需求、用工成本控制、拓展营销渠道以及促进业务增长是社会化用工的主要考虑因素
- 理财和小贷企业对用工人员的专业技能也有一定的期待

企业使用社会化用工的原因 – 与第三方公司合作

	P2P	保险	贵金属	基金	理财	小贷	证券	支付
第三方公司								
临时性用工需求	--	50%	--	--	--	100%	--	--
专业技能需求	50%	--	--	--	--	100%	--	--
减少用工成本	50%	--	--	--	--	100%	--	--
减少用工风险	--	--	--	--	--	100%	--	--
拓展营销渠道	--	--	--	--	--	100%	--	--
促进业务量增长	--	--	--	--	--	100%	--	--

企业使用社会化用工的原因 – 与独立自然人合作

	P2P	保险	贵金属	基金	理财	小贷	证券	支付
社会化用工								
临时性用工需求	50%	50%	100%	--	100%	100%	--	50%
专业技能需求	--	--	--	--	100%	100%	--	--
减少用工成本	50%	50%	100%	--	100%	100%	100%	50%
减少用工风险	50%	50%	--	--	--	100%	--	--
拓展营销渠道	--	50%	100%	--	--	100%	100%	50%
促进业务量增长	--	50%	--	--	--	100%	100%	100%

社会化用工整体需求解析

- 根据调研，企业的用工需求包括5种，按类型可分为功能型和情感型，且以功能型需求为主

成本控制	• 对于企业而言，成本控制是使用社会化用工最重要原因之一，也是其基本诉求 • 多数用工报酬是基于完成任务数量/质量来衡量并结算的，少数附加值小的岗位用工报酬相对固定 • 企业在与社会化用工人员（独立自然人）合作中，不要求独立自然人提供发票，一些企业将相应的税款从劳务中扣除，部分企业自行解决发票和账务问题 • 使用社会化用工人员，极大程度上体现出“去保障化”趋势，这是企业成本控制效果最显著的措施之一；银行、P2P以及基金公司有为社会化用工人员提供低于正式员工水平的社保的，其他行业暂时没有。但是多数企业会为社会化用工人员提供福利 • 为吸引高质量合作者，保障其稳定性，第三方公司开始逐渐承担相关社会保障和福利
用工质量	• 在强竞争的市场局面下，各行各业的各类工作岗位，企业更倾向于使用有经验的熟手，以带来更大的投入产出，提高单位时间的工作产量，提升企业效益。其中，社会化用工的用工质量更令企业满意。如前文所述，社会化用工的招聘渠道主要为圈层介绍，具备行业垂直深度关联，因此招来有经验的熟手的可能性更高；而用工质量不高常是第三方公司被诟病的槽点
用工效率	• 第三方公司有效解决了企业用工难、招工难的问题，同时提高了企业的招聘效率、上岗效率、组织效率和管理结算效率
用工风险控制	• 社会化用工可能产生的风险主要是：合规风险、劳务纠纷、财产/声誉损害风险 • 前二者在与第三方公司合作的过程中，可有效规避，但财产/ 声誉损害风险无论在哪种合作形式下，均无法有效避免
用工稳定性与掌控	• 与独立自然人合作稳定性、掌控性，在管理上存在痛点，通过劳务派遣/外包可以有效提升

行业之痛 – 企业未满足需求

- 整体上看，企业在社会化用工过程中的未满足需求
  - ✔ 社会化用工独立自然人：用工稳定性、用工质量、用工风险控制、用工效率
  - ✔ 第三方公司合作用工：用工质量、用工风险控制、用工稳定性

未满足需求	独立自然人	第三方公司合作用工
用工成本	• 无法提供正规发票	• 收取服务费，用人成本增加 • 缺乏结算缓冲期，无法较好控制结果质量
用工质量	• 专业素质参差不齐	• 人才素质参差不齐 • 高阶型招聘需求难满足 • 小众垂直型招聘需求难满足，i.e.设计师
用工效率	• 效率低，需要耗费人力物力在各种渠道招聘 • 用工数量大时，企业短时间内难以应对	• 旺季时，人员招聘存在难度
用工风险控制	• 个体性强（工作完成度、劳动纠纷、财产声誉受损等）风险不可控 • 风险全部由企业自担，且由于管理约束弱，事后追责权力弱	• 第三方公司对员工身份核实 • 对企业声誉产生负面影响后的追责，仍存在不确定风险
用工稳定性	• 灵活人员本身具有流动性 • 个体性强，约束性低，企业对其（工作状态、个人情况）掌控性弱	• 尽管能快速对流失人员进行补充，但工作连续性仍被影响

社会化用工模式的评价

- 社会化用工的岗位涉及到企业核心业务，不仅仅是边缘化的重复劳动工作
- 这种模式帮助企业减少经营成本，尤其在整体经济下行的趋势下尤为重要，也可减少用工风险

社会化用工给企业带来很多好处

“社会化用工的形式，是企业最有利的，让我们利益最大化。”

—广州某贷款公司 副总经理

“社会化用工的形式，可以变相激励我们在编人员，创造更多利润。”

—上海某证券公司 运营总监

社会化用工很重要，涉及到了核心业务

“社会化用工角色重要，已经融入我们的工作之中了。是不可或缺的一部分。”

—北京某金融公司 市场部总监

优化建议

- 人员储备要足
- 稳定性、专业性提升
- 人力划分的标准更准确，比如数字化的评判标准
- 招聘成本降低，比如专业的第三方公司
- 用工成本降低，如国家税收方面的政策

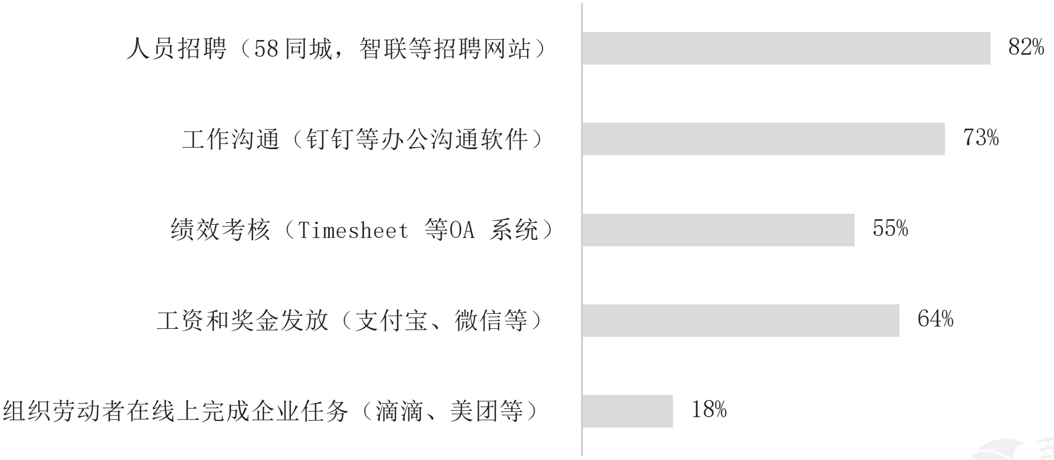
“提高一个人员的稳定性，不然我们都有培训成本的，虽然不多，但是要尽可能的压缩。毕竟竞争越来越激烈。”

— 广州某贷款公司 副总经理

互联网、AI对社会化用工的影响

- 互联网、AI在招聘、管理上产生的影响偏向积极
  - ✔ 扩大了招聘的渠道，用工精准匹配，提高招聘效率
  - ✔ 管理、结算软件有效帮助运营
    - 节约时间成本，考核便捷
    - 更精准找到客户
- 消极影响主要是
  - ✔ 信息透明，使招聘难度增加

互联网等数字技术在社会化用工中的应用



- 未来互联网、AI技术可以进一步提高用工安全性和高效性

进一步期待

- 安全性&高效性的保证
  - Face ID核实应聘人员身份信息，避免不良分子混入
  - 大数据、AI在人才库中精准匹配用工需求
  - 对需到岗工作的员工进行位置管理
- 未来可以替代一部分人的工作，可以避免劳动力资源不稳定性，但是会相应减少雇佣岗位
- 综合考虑智能设备的投入和维护成本，投入产出合适的化将会启动使用

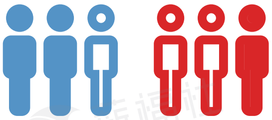
第三章

合作者研究详细发现

本次调研企业的合作者共性特征

- 第三方公司合作者呈现5大特征：男性为主，大专及以下学历，40岁以下外地人员居多，岗位为普通人员及专业技术人员

第三方公司员工特征

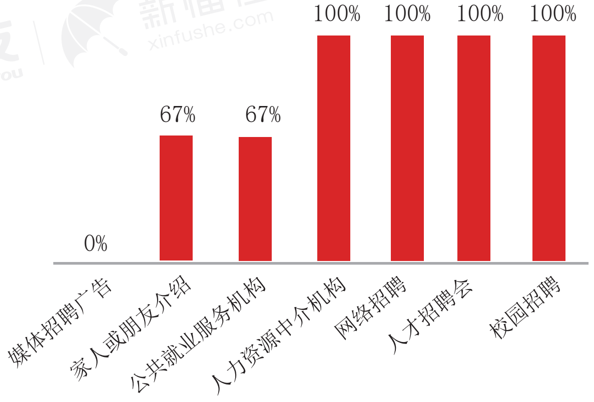


性别 67%男性 33%女性

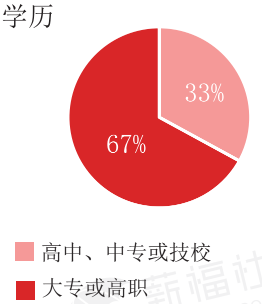
年龄 40岁以下 67% 40岁以上 33%

户籍 67%外地户籍 33%本地户籍

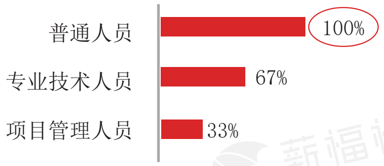
招聘渠道



学历



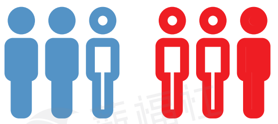
人员类型



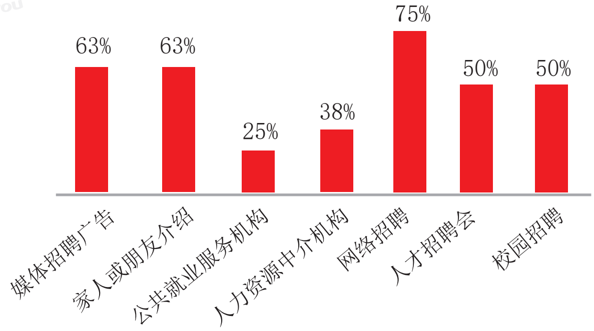
本次调研企业的合作者共性特征

- 独立自然人合作者同样呈现5大特征：男性为主，大专及以下学历，40岁以下外地人员居多，岗位为普通员工及专业技术人员
- 相较于第三方公司合作者，社会化用工合作者的学历偏高

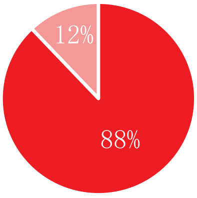
独立自然人特征



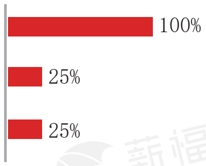
招聘渠道



学历



人员类型



用友 yonyou 薪福社 xinfushe.com

从业渠道的选择 – 熟人推荐依然是主流

- 参加访问的合作者多数都是通过熟人介绍获得目前的社会化用工职位的。个别合作者是通过第三方公司以及微信群获得目前的社会化用工职位的
  - ✓ 有部分合作者本身有稳定的全职工作，做兼职只是偶然有朋友介绍，而自己又有从业优势（在工作中积累的专业性以及一些资源可以令其更容易完成兼职工作），这部分社会化用工人员不会通过第三方公司来寻求工作机会

	优势	劣势
熟人介绍	✓ 零成本 ✓ 职位对口 ✓ 职位信息真实可靠	✕ 资源有限
第三方公司	✓ 职位信息真实可靠 ✓ 职位信息多	✕ 成本高
招聘网站	✓ 成本低 ✓ 职位信息多	✕ 真假难判断 ✕ 时效性差，无法保证及时面试
微信群	✓ 职位信息真实可靠 ✓ 职位对口性高	✕ 资源有限

合作者对于第三方公司的态度及感知

优势

- ✔ 时效性高：岗位覆盖全面/多元，能快速上岗，获得工作机会
- ✔ 报酬保障：报酬、社保、福利政策完善，有保障
- ✔ 职业培训：提供职业培训的机会，i.e.礼仪、专业技能、沟通等
- ✔ 发展机会：根据经验、客户评价，对薪资/职位提供向上发展及塑造可能性，i.e.培训，考试/考证，加薪，职位升级等
- ✔ 管理简单：无需处理复杂人际关系，主要由劳务公司和用人单位接洽，且用人单位对其管理宽松，不过分苛求
- ✔ 不占用企业编制：工作岗位易获得

劣势

- × 报酬保障：多数仅按最低标准缴纳社会保障，不能享受服务企业正式工福利待遇
- × 岗位内容：基础型，低级别岗位多；高阶型岗位少
- × 发展机会：仅少数第三方公司机构提供向上晋升的机会

“朋友介绍我到劳务派遣公司的，当时我看这个公司比较正规，有门面，而且成立时间比较久，觉得还比较可靠，就去了这家劳务公司。”

—P2P 梁小姐

从业渠道—独立自然人更具备“超级个体”特质，单兵作战能力强

- 有些独立自然人专业性高，有一定的行业影响力，比如大V，小B，或者行业内顾问级人物。这些人，具备“超级个体”的特征：工作创造的价值更大，人脉广，可与企业直接对接，对企业的影响力更强，因此他们不倾向于选择第三方公司。主要考虑如下：

独立自然人不选择第三方公司的态度及感知

岗位受限	• 首先，该类型的独立自然人所从事工作内容更加的垂直，企业的需求量相对少 • 时效性较难保障，行业壁垒/工作门槛/信息不对称，导致较少有专门的第三方公司能保证独立自然人获取工作机会的及时性
费用	• 所创造的价值较高，独立自然人不愿意通过第三方公司结算，从而导致更高的合作成本，影响企业/个人的利益
资源稳定	• 专业性要求更高，使得独立自然人具备与企业建立垂直合作的能力，从而建立较为稳定的合作关系，保证生计
灵活自由	• 计件式的工作状态，同时伴随高额的ROI，使得独立自然人更享受灵活自由的工作状态，自我掌握工作与生活的平衡 • 不受第三方公司的管束，可同时服务于多家企业，获得更高的回报

就业渠道 – 行业差异

- 从就业类型来看，越是与企业核心利益绑定关系较强的高阶型从业者，越倾向于以独立自然人的身份完成与企业的合作

与核心利益的关系：弱 → 强

		集中企业类型	用工类型	
基础外包型	将公司不固定使用的劳务或简单重复性工作外包出去	银行、P2P	保安、保洁	选择第三方公司
成本控制型	部分不固定需要的技能人员，用工成本高，按项目外包出去	银行、保险、基金、证券、贵金属、P2P	数据录入处理、档案管理、柜员、电话销售、人事、财务、行政、培训师	第三方公司独立自然人
利益共享型	利用社会化用工人员数量，向外广泛扩展业务，互利共赢	银行、保险、理财、基金、证券、贵金属、支付、P2P	合伙人、代理人、催收员、销售、项目经理、理财顾问	独立自然人
价值驱动型	利用社会化用工人员的经验、技能完成核心业务	理财	公关顾问	

用友 yonyou 薪福社 xinfushe.com

合作者选择社会化用工的原因——五大原因，驱动合作者灵活就业

- 每位合作者选择灵活化就业的原因各不相同。整体看来，可归纳为以下五方面

1 无需投入太多成本

“我有全职工作嘛，兼职多一份，我也没什么成本。就多个零花钱。”

—上海某金融公司产品经理

2 收入增加可观

“孩子、房子各方面开销比较大，经济压力大，做保险可以补贴一部分开销。”

—广州某保险经纪人

偏向有全职工作，且全职工作的人脉、资源可以很好地帮助兼职业务开展的人群

3 门槛低/ 流程短

“这个没什么特别要求，全职的话，要求高一些，工作难度会大。”

—广州某P2P贷款公司催收员

偏向低学历，无特殊职业技能的人群

4 积累工作经验

“一般的全职工作要求有些经验，我喜欢做设计，但是我没经验。我就想先积累一些经验。”

—广州某P2P贷款公司文员

偏向年纪较轻，无特殊职业技能，或者没有明确职业规划的人群

5 时间自由

“我之前开花店，时间不自由，你要在店里看着。这个（保险）就比较自由。”

—北京某保险代理人

偏向没有太大经济压力，且对职业内容没有很强偏好的人群

社会化用工整体需求解析 — 合作者的诉求

● 从功能型和情感型来看，我们梳理了合作者的从业需求主要包括以下八大方向：

发展机会	· 职业的未来发展前景逐渐被合作者关注，成为重要的需求之一
平衡感、效率	· 总体上看，在效率方面，合作者满意程度较高
保障	· 合作者对就业保障的态度有不同 · 福利方面，金融行业的多数企业给社会化用工人员提供了与正式员工相同的福利
收入	· 增加收入是合作者从业的核心需求 · 调研发现，当前合作者对工资收入及结算形式都较满意 · 然而，与第三方公司的合作，需要接受底薪被抽取8%-30%的行业现状
满足感 自由感 安全感	· 整体上合作者安全感上的满足程度较低。独立自然人由于松散的合作模式，缺乏归属感，安全感缺位的情形更加显著 · 自由感和满足感整体上满意程度较高

行业之痛 – 合作者未满足需求

- 无论是独立自然人或第三方公司社会化用工，都普遍存在安全感缺失、保障不足、职业的发展机会有限、家庭与生活的平衡感不足等痛点

未满足需求	独立自然人	第三方公司
收入	✔ 被动接受薪资水平，薪资上浮调整缺少话语权 ✔ 结算周期长 ✔ 佣金计算方式繁复，算不清	✔ 第三方抽取服务费过高
保障	✔ 无社保 ✔ 福利标准下调 ✔ 收入取得无保障	✔ 最低标准缴纳社保 ✔ 缺乏福利等权益
效率	✔ 竞争力低的自然人工作来源稳定性、连续性差	--
发展机会	✔ 缺乏技能提升培训	✔ 缺乏技能提升培训 ✔ 重要工作参与程度低，难以实现能力提升
安全感	✔ 工作、收入不稳定 ✔ 担心全职工作被炒（有全职工作的合作者）	✔ 工作、收入不稳定
自由感	--	--
满足感	--	--
平衡感	--	--

合作者的期待

- 与第三方公司合作，能有效减少或缓解合作者从业工作中的不满足感及焦虑情绪
- 随着行业的发展，合作者对第三方公司有更深入的期待和要求

1. 收入与结算	✔ 结算方式更加的人性化，确保每个月都有收入 ✔ 结算的周期短，项目结束后5-10天结算
2. 社会保障	✔ 与正式员工享受同等社会保障与福利
3. 职业发展与规划	✔ 向上发展的机会和培养体系，i.e.培训、考证、加薪、职务的向上调整
4. 安全感与平衡感的建立	✔ 合作者关怀体系的建立

第四章

社会化用工趋势解读

趋势解读

1

整体趋势

·行业层面：金融行业市场巨大，且人才缺口很大，社会化用工潜力大

·企业层面：雇佣理念转变，公司平台化转变，用工形式更加灵活

·个体层面：个体就业观转变，追求时间自由、自我价值最大化，灵活就业诉求增大

2

社会化用工人才需求特点-科技人才、营销人才

·随着AI和互联网科技的发展，低端金融岗位会逐渐被机器取代，需求会减少，而具有人脉和经验的营销、科技人员将大幅增长

·年轻群体的就业观在转变，对固定雇佣关系的偏好会逐渐减弱，加之第三方平台服务体系的完善，拥有新技术的年轻群体会选择中高端技术型岗位的社会化用工

3

衍生保障新需求

·针对社会化用工人员管理、人员结算、福利保障等方面，将出现新的思考和要求

·社会化用工保障体系的建立和维护，是吸引高质量社会化用工人员的关键

用友 yonyou 薪福社 xinfushe.com

声明

本报告是由用友薪福社和盈海咨询联合出品。报告中文字、数据等受中国知识产权法等法律保护。除报告中引用的第三方数据及其他公开信息，报告所有权归用友薪福社所有。

用友薪福社和盈海咨询对报告中所引用的第三方数据及其他公开信息的准确性和完整性不作任何保证，并不承担任何责任或义务。在任何情况下，本报告仅供读者参考，并不构成对任何人的投资建议，本公司及其雇员不对使用本报告及其内容所引发的任何直接或间接损失负任何责任。

如对报告中的内容存在异议，可通过邮箱scbxfs@xinfushe.com联系我们。

未经允许，不得对报告进行加工和改造。欢迎转载或引用。

如有转载或引用，请注明出处【用友薪福社】

用友薪福社云科技有限公司
电话：4000-355-937
网址：www.xinfushe.com

考研资料：数学、英语、政治、管综、西综、法硕等（整合各大机构）
英语类：四六级万词班专四专八雅思等
财经类：初级会计、中级会计、注册会计、高级会计、税务师、会计实操、证券从业、基金从业、资产评估、初级审
公务员：国考、省考、事业单位、军队文职、三支一扶微信 2270291360
银行：银行招聘、笔试、面试
教师资格：小学、中学、教师招聘面试
建筑：一建、二建、消防、造价
法考：主观题、客观题
多平台网课：涵盖职场、办公技能、编程、文案写作、情感心理、穿搭技巧、理财投资健身减肥摄影技术等优质内容
精选资料：Excel 教程、PPT 模板、简历模板、PS 教程、PPT 教程、素描、烹饪、小语种、CAD 教程、PR 教程、UI 课程、自媒体、写作、计算机二级、钢琴、Python、书法、吉他、kindle 电子书、演讲.....持续更新中...
押题：提供考前冲刺押题（初级会计、中级会计、注册会计、一建、二建、教资、四六级、证券、基金、期货等等），麻麻再也不用担心我考不过了。
资料领取微信：1131084518
行业报告：20000 份+持续更新

英语四六级备考资料	计算机二级备考资料	150 所高校考研专业课资料
两小时搞定毛概马原思修近代史纲	高数(微积分)+线性代数+概率论	素描 0 基础入门教程
教师资格证全套备考资料	普通话考试资料礼包	书法教程微信 2270291360
大学生英语竞赛备考资料	大学生数学竞赛备考资料	1000 份各行业营销策划方案合集
挑战杯/创青春/互联网+竞赛资料	电子设计竞赛必备资料	街舞 0 基础入门教程
托福雅思备考资料	大学物理学科攻略合集	动漫自学教程
SCI 最全写作攻略	TEM4/TEM8 专四专八备考资料	教师资格证面试试讲万能模板
360 份精美简历模板	数学建模 0 基础从入门到精通	100 套快闪 PPT 模板
Vlog 制作最全攻略	超强 PR 模板	42 套卡通风 PPT 模板
PS 零基础教程微信 1131084518	PS 高级技能教程	63 套酷炫科技 PPT 模板
好用到极致的 PPT 素材	128 套中国风 PPT 模板	32 套 MBE 风格 PPT 模板
327 套水彩风 PPT 模板	295 套手绘风 PPT 模板	54 套毕业答辩专属 PPT
196 套日系和风 PPT 模板	82 套文艺清新 PPT 模板	57 套思维导图 PPT 模板
163 套学术答辩 PPT 模板	53 套北欧风 PPT 模板	34 套温暖治愈系 PPT 模板
118 套国潮风 PPT 模板	30 套仙系古风 PPT	126 套黑板风 PPT 模板
114 套星空风格 PPT 模板	192 套欧美商务风 PPT 模板	42 套绚丽晕染风 PPT
50 套精美 INS 风 PPT 模板	56 套水墨风 PPT 模板	137 套清爽夏日风 PPT 模板
98 套森系 PPT 模板	25 套简约通用 PPT 模板	记忆力训练教程
300 套教学说课 PPT 模板	123 套医学护理 PPT 模板	AE 动态模板微信 2270291360
毕业论文资料礼包	教师资格证重点笔记+易错题集	表情包制作教程
吉他自学教程（送 6000 谱）	钢琴自学教程（送 1000 谱）	区块链从入门到精通资料
2000 部 TED 演讲视频合集	Excel 从入门到精通自学教程	单片机教程
230 套可视化 Excel 模板	1000 款 PR 预设+音效	1000 份实习报告模板
手绘自学教程微信 1131084518	单反从入门到精通教程	人力资源管理师备考资料
英语口语自学攻略	粤语 0 基础从入门到精通教程	证券从业资格证备考资料
日语自学教程	韩语自学教程	PHP 从入门到精通教程
法语学习资料	西班牙语学习资料	炒股+投资理财从入门到精通教程
全国翻译专业资格考试备考资料	BEC 初级+中级+高级全套备考资料	大数据学习资料
SPSS 自学必备教程	Origin 自学必备教程	会计实操资料
LaTeX 全套教程+模板	EndNote 教程+模板	小提琴 0 基础入门自学教程
GRE 超全备考资料	200 份医学习题合集	司考备考资料

思维导图教程＋素材	20000 份行业研究报告	一级造价工程师备考资料

上万 GB 教学资料（均全套,非杂乱）免费领取微信 1131084518

《闪电式百万富翁》实战版+升级版

易经+道德经+易学名师全集+风水学+算命学+起名+++等等（全套 1000 多 GB）

心理学+NLP 教练技术+精神分析+亲子家庭教育+催眠+++等等（更新超 2000GB）

大学-已更新至 9333 个课程+高中+初中+小学-全套资料（超过 2 万 GB）

陈安之	曾仕强	马云	杜云生	翟鸿燊	刘一秒	俞凌雄
王健林	余世维	雷军	周文强	安东尼罗宾	董明珠	李嘉诚
徐鹤宁	冯晓强	李践	刘克亚	罗伯特清崎	戴志强	李伟贤
苏引华	史玉柱	李强	俞敏洪	杰亚伯拉罕	周鸿祎	唐骏
梁凯恩	陈永亮	傅佩荣	贾长松	易发久	李彦宏	湖畔大学
李开复	聂枭	悟空道场	魏星	姬剑晶	其他名师全集	其他资料下载
王兴	王智华	智多星	陈文强	周导		微信 2270291360
泡妞	撩汉	泡仔	房中术	性福课	驻容术	泡妞撩汉性福合集

注：太多了，无法全部一一列出。。。

全套专题系列【微信 1131084518】

记忆力训练	形象礼仪	健康养生	企业管理	沟通技巧
演讲与口才	经理修炼	MBA 讲座	时间管理	战略经营
企业文化	销售心理	管理素质	国学讲座	执行力
团队管理	领导艺术	员工激励	潜能激发	谈判技巧
绩效管理	薪酬管理	43 份直销制度	电话销售	人力管理
客户服务	创业指南	市场营销	餐饮管理	保险讲座
品牌营销	酒店管理	汽车 4S 店	众筹资料	销售技巧

兴趣爱好：	钓鱼教程	魔术教学	炒股教学	美术教学	书法教学
音乐乐器：	萨克斯教学	电子琴教学	小提琴	古筝教学	钢琴教学
	吉他教学				
体育运动：	篮球教学	足球教学	羽毛球教学	乒乓球教学	太极拳教学
	围棋教学	高尔夫球			
生活实用：	插花教学	茶艺-茶道	唱歌教学	单反相机摄影	毛线编织
	小吃+美食				
语言学习：	英语				
电脑 IT：	办公 office	PS 美工教学			

暗号：666

免费领取资料微信

1131084518

微信1131084518

撩汉liaohan.net

最好资源zuihaoziyuan.com

如果群里报告过期

请加微信联系我索取最新

1、每日微信群内分享7+最新重磅报告;

2、每日分享当日华尔街日报、金融时报

3、如果看到群里报告过期了，请扫码联系

4、行研报告均为公开版，权利归原作者所有，仅分发做内部学习

扫一扫二维码后台回复 加群

加入“研究报告”微信报告群。